ЧАСТНО-ПРАВОВЫЕ (ЦИВИЛИСТИЧЕСКИЕ) НАУКИ
PRIVATE LAW (CIVIL LAW) SCIENCES



УДК 349.2

Оригинальное теоретическое исследование

https://doi.org/10.23947/2949-1843-2025-3-1-66-74



EDN: UXPTEZ

Дисциплинарная ответственность работников: анализ действующего законодательства и направления для его совершенствования

А.Ж. Киселева ✉

Донской государственный технический университет, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация




✉ kiseleva17@bk.ru

Аннотация

Введение. Динамичное развитие трудовых отношений и введение новых форм занятости, таких как дистанционный формат работы, на данном этапе жизненного цикла нашего государства стимулирует законодателя к постоянному совершенствованию нормоположений, регламентирующих взаимоотношения работника и работодателя. Так, в последние два года существенно обновились нормы, связанные с вопросами регламентации труда отдельных категорий работников, оформления трудовых отношений, организации и оплаты работы наставников и т.д. При этом один из немаловажных институтов трудового права – дисциплина труда, и в частности, вопросы привлечения работников к дисциплинарной ответственности, – остается неизменным на протяжении достаточно длительного времени. И, к сожалению, это не свидетельствует о том, что данные нормы совершенны и их практическое применение не вызывает затруднений. Цель данного исследования – анализ нормативной базы и формирование на его основе направлений для совершенствования Трудового кодекса РФ в части дисциплинарной ответственности работников по аналогии со специализированным законодательством, регламентирующим трудовую деятельность отдельных категорий работников (судей, государственных служащих, полицейских и др.).

Материалы и методы. В рамках данной работы автором применялись: общенаучный метод, сравнительный анализ и формально-логический подход к изучению законодательства, регулирующего вопросы применения дисциплинарных взысканий.

Результаты исследования. Недостаточно разработанная в ТК РФ регламентация вопросов дисциплины труда создает проблемы для обеих сторон трудовых правоотношений: работников могут привлечь к дисциплинарной ответственности несправедливо, а работодатели могут подвергнуться риску судебной отмены решения о применении к работнику дисциплинарного наказания и последующего взыскания компенсации морального вреда (а в случае увольнения – еще и взыскание зарплаты за время вынужденного прогула). Автором проанализировано специализированное законодательство, подробно регламентирующее трудовую деятельность судей, прокуроров, сотрудников правоохранительных органов и т.д., и предложены корректировки действующих норм по аналогии с рассмотренными: установление четкой последовательности действий для работодателя при наложении дисциплинарного взыскания; определение на уровне закона, какой конкретно вид ответственности должен быть применен за соответствующий дисциплинарный проступок. Предложено дать легальное определение понятия «ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей» с целью исключения дискриминационной трактовки со стороны работодателя.

Обсуждение и заключение. В свете приведенных примеров четкой нормативной регламентации дисциплинарной ответственности для отдельных категорий работников автором намечены тенденции совершенствования законодательства РФ. Необходимы дальнейшие исследования, чтобы определить такие формулировки общих правил применения ответственности к работнику, которые послужат действенной гарантией его защиты от трудовой дискриминации, а для работодателя станут гарантией применения к работникам указанных мер в соответствии с четкими и понятными процедурами, которые в дальнейшем позволят избежать судебных споров.

Ключевые слова: дисциплинарная ответственность, дисциплинарный проступок, дисциплинарное взыскание, взыскание компенсации морального вреда, трудовые отношения, работник, работодатель, прокуратура, судьи, органы внутренних дел

Благодарности. Выражаю большую благодарность редакции журнала за помощь в подготовке данного материала, а также искреннюю признательность главному редактору за возможность размещения исследования в данном журнале.

Для цитирования. Киселева А.Ж. Дисциплинарная ответственность работников: анализ действующего законодательства и направления для его совершенствования. *Правовой порядок и правовые ценности.* 2025;3(1):66–74. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2025-3-1-66-74

Original Theoretical Research

Disciplinary Liability of Employees: Analysis of Acting Legislation and Directions for Its Improvement

Anna Zh. Kiseleva ✉

Don State Technical University, Rostov-on-Don, Russian Federation
✉ kiseleva17@bk.ru

Abstract
Introduction. The dynamic development of labour relationships and implementation of the new forms of employment, such as distant work, taking place in our state at the present stage of its life cycle, stimulate the legislators to constantly improve the legal norms of employee-employer relationship regulation. Thus, in the last two years, the legal norms regulating labour of the certain categories of employees, the issues of documenting labour relationships, managing and arranging payment for mentors, etc. have been significantly updated. At the same time, one of the important institutions of labour law – labour discipline, and in particular, disciplinary liability of employees – has not been changed for quite a long time. Unfortunately, this does not mean that the norms it is regulated by are perfect and easy to implement in practice. The present research aims to analyse the regulatory framework and take it as the grounds to formulating the directions for improvement of the Russian Federation Labour Code referred to disciplinary liability of employees in analogy to the special laws regulating labour of the certain categories of employees (judges, officers of state, police officers, etc.).
Materials and Methods. The general scientific method, comparative analysis and dogmatic legal approach were used by the author to study the legislation regulating the issues of awarding disciplinary penalties.
Results. Insufficiently well-developed labour discipline regulating provisions in the Labour Code of the Russian Federation cause problems for both parties of labour relationships: employees may be unfairly held disciplinary liable, and employers risk to face the rescission of disciplinary punishment judgment awarded to an employee and subsequent claim for compensation for moral damage (and in the case of dismissal – reimbursement of wages for the period of forced absenteeism). Special laws providing detailed regulation of labour for judges, prosecutors, law enforcement officers, etc. have been analysed, and amendments to the acting legal norms have been proposed in their analogy, i.e.: establishing a clear algorithm for an employer to award a disciplinary penalty; determining at the statutory level the type of liability corresponding to the certain disciplinary offense. It is proposed to provide a juridical definition of a concept of "improper performance of labour duties" to exclude the discriminatory interpretation by an employer.
Discussion and Conclusion. Based on the provided examples of precise regulation of disciplinary liability of the certain categories of employees, the trends for improvement of the Russian Federation legislation have been outlined. Further research is needed to formulate the general norms on application of the employee liability in such a way that would ensure employee the efficient protection from labour discrimination, and employer – possibility to apply the above mentioned penalties in accordance with the precise and understandable procedures saved from subsequent litigation.

Keywords: disciplinary liability, disciplinary offense, disciplinary penalty, claim for compensation for moral damage, labour relationships, employee, employer, prosecutor's office, judges, internal affairs agencies

Acknowledgements. The author would like to express deep gratitude to the editorial board of the journal for assistance in preparing this material, and sincere appreciation to the editor-in-chief for the opportunity to publish the present research in this journal.

For Citation. Kiseleva AZh. Disciplinary Liability of Employees: Analysis of Acting Legislation and Directions for Its Improvement. *Legal Order and Legal Values*. 2025;3(1):66–74. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2025-3-1-66-74

Введение. Право на труд является одной из основных конституционных гарантий для граждан и базой для стабильного развития экономики государства. Основой эффективности любого производства являются качественно подобранные работники, нацеленные на соблюдение установленных работодателем правил и распорядка при осуществлении своей трудовой деятельности. По сути, эти правила и распорядок и призваны обеспечивать стабильную деятельность людей в рамках отдельно взятого предприятия. Любой работодатель сталкивается с тем, что для нормальной работы предприятия необходимо не только создать систему правил, регулирующих поведение людей, но и организовать их неукоснительное соблюдение. Для этих целей закон предоставляет работодателям возможность привлекать работников к дисциплинарной ответственности.

В научной среде вопрос обеспечения нормативного регулирования этой части трудового взаимодействия вызывает значительный интерес. В частности, несмотря на наличие законодательной регламентации в Трудовом кодексе Российской Федерации[1] (далее – ТК РФ), достаточно четко сформировалась точка зрения о необходимости уточнить ряд моментов в регулировании процедур применения дисциплинарной ответственности, в том числе уточнить категории или перечень проступков, за которые будет применен тот или иной вид наказания в сфере труда. Некоторые правоведы (к примеру, В.С. Руденко, М.О. Буянова и др.) даже полагают, что по этому вопросу назрела потребность в принятии специального федерального закона, который бы включил в себя все нормы и детально урегулировал порядок применения дисциплинарного наказания [1–3]. Относясь критически к этой точке зрения, хотелось бы отметить, что она, безусловно, имеет право на существование в рамках научной доктрины. Однако на мой взгляд, законодатель, определяя, что трудовой закон будет существовать в кодифицированной форме, тем не менее не исключил право регионов и муниципалитетов самостоятельно регулировать некоторые вопросы трудовой деятельности, в том числе в некоторых случаях определять порядок применения дисциплинарной ответственности. В любом случае, базовые нормы ТК РФ являются своего рода «конституцией» для федерального, регионального и муниципального нормотворчества, которое должно подчиняться им в полном объеме.

Говоря о регулировании трудовых отношений, нельзя не сказать о такой его особенности, как наличие локальных нормативных правовых актов, которые принимает работодатель единолично либо с учетом мнения работников, и которые имеют силу своего рода закона с пространством действия в рамках конкретной организации и ее трудового коллектива. Эти нормы тоже участвуют в процедурах обеспечения дисциплинарной ответственности. Как правило, такие акты принимаются в форме правил внутреннего трудового распорядка или, если речь об отдельных категориях работников или служащих, – в форме специальных уставов, приказов, регламентов и распоряжений.

Таким образом, дисциплинарный вид ответственности играет, наряду с административной и уголовной ответственностью, немаловажную роль в регулировании правоотношений работодателя и работника, и в настоящее время этот институт трудового права нуждается в обновлении.

Цель данного исследования – анализ действующей нормативной базы и формирование на его основе практических предложений по совершенствованию ТК РФ в части дисциплинарной ответственности работников по аналогии со специализированным законодательством, регламентирующим трудовую деятельность отдельных категорий работников (судей, прокуроров, полицейских, государственных служащих и др.).

Материалы и методы. Методологическую основу исследования составляют общенаучные методы познания, включая анализ, синтез, индукцию и дедукцию, а также специально-юридические методы, такие как формально-юридический и сравнительно-правовой анализ. Использованы различные литературные источники (монографии, научные статьи и т.д.), опубликованные в научных базах данных (Elibrary, Scopus и др.), а также нормативные правовые акты, размещенные в справочно-правовой системе КонсультантПлюс.

Результаты исследования. Согласно действующим трудовым нормам, основанием для применения дисциплинарной ответственности всегда является правонарушение работника, связанное с нарушением требований дисциплины труда, то есть дисциплинарный проступок. Безусловно, такой проступок является нарушением правил, определенных работодателем для своей организации или учреждения, а также может быть связан с нарушением общих норм об обязанностях работника и качестве их исполнения, закрепленных ТК РФ. Здесь хотелось бы подробнее остановиться на формулировке «добросовестное исполнение трудовых обязанностей». Несмотря на то, что трудовое законодательство строго формализовано и является, по сути, сводом нерушимых правил, призванных защитить обе стороны трудовых отношений от произвольной трактовки понятий, закон, определяя основания для дисциплинарной ответственности, говорит о «неисполнении или ненадлежащем исполнении» своих трудовых обязанностей. При этом первой обязанностью работника согласно ст. 21 ТК РФ является «добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором» [4]. Таким образом,

[1] *Трудовой кодекс Российской Федерации.* Кодекс Российской Федерации № 197-ФЗ от 30.01.2001. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/ (дата обращения: 20.01.2025).

мы можем наблюдать включение в норму такого оценочного понятия, как «добросовестность», – увы, без конкретизации, что именно вложено в это слово. В итоге получается, что оценка добросовестности исполнения трудовых обязанностей работником отдается на усмотрение работодателя.

Так, Конституционный Суд РФ отказался принять к рассмотрению жалобу гражданина на нарушение его конституционных прав работодателем, пояснив, что «требования добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и соблюдать трудовую дисциплину предъявляются ко всем работникам»[2]. И поскольку данные требования могут конкретизироваться в локальных нормативных актах, руководитель организации, имеющий полномочия применять дисциплинарные взыскания, с помощью локального регулирования определяет самостоятельно, что означает «добросовестно исполнять трудовые обязанности». Ограничения связаны только с тем, чтобы эти акты не ухудшали правового положения подчиненного лица, которое определено законом. На мой взгляд, целесообразно изменить формулировки ст. 21 ТК РФ, исключив термин «добросовестно», поскольку предоставление работодателю права апеллировать оценочным понятием при определении оснований для применения дисциплинарной ответственности может существенно нарушить интересы противоположной стороны трудового отношения.

На основании ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания. Указанной нормой закреплено определение понятия «дисциплинарный проступок». Такой проступок обуславливается неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных трудовых обязанностей [5]. Исходя из этого, поводом для дисциплинарного взыскания может стать только выявление работодателем фактов умышленных действий (бездействия) работника, приведших к негативным последствиям – неисполнению или ненадлежащему исполнению трудовых обязанностей. Между тем, закон не регламентирует, что такое неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей должно причинить какой-либо вред непосредственно работодателю либо его имуществу – эти вопросы относятся к сфере материальной ответственности работника, выражающейся в возмещении причиненных убытков.

Представляется, что под неисполнением обязанностей нужно понимать такие действия работника, как, например, отсутствие на рабочем месте в течение времени, установленного его режимом работы. Либо это может быть невыполнение своих прямых функций, отраженных в трудовом соглашении, регламенте или инструкции, либо же определенных в ст. 21 ТК РФ обязанностей. Что касается вопроса о ненадлежащем исполнении, то здесь подразумевается, что обязанности исполняются, но не в полном объеме, некачественно либо несвоевременно. Фактически при ненадлежащем исполнении оценка качества и результативности трудовой деятельности работника опять-таки остается за работодателем, который при решении вопроса о дисциплинарной ответственности должен будет определить, соответствует ли исполнение обязанностей работником тем требованиям, которые закреплены в его должностной инструкции (регламенте) [6]. При этом надо полагать, что если ненадлежащее исполнение обязанностей работником носит сознательный характер либо совершается при неосторожности, то есть в результате легкомысленного отношения к неблагоприятным результатам своих действий (бездействия), то такая ситуация также рассматривается как дисциплинарный проступок (например, употребление алкоголя на рабочем месте). Однако в случае, когда работник неумышленно, а в силу каких-то внешних факторов исполняет свои обязанности некачественно либо не в полном объеме, мы опять сталкиваемся с оценочными понятиями, которые будут трактоваться исключительно по воле работодателя.

С учетом данных рассуждений на практике часто возникает вопрос – справедливо ли работодатель оценил качество работы своего сотрудника, либо же здесь есть личные мотивы с его стороны? На мой взгляд, было бы логично сформулировать нормы, которые внесли бы объективность в применение дисциплинарных наказаний в том случае, когда речь идет именно о некачественной работе, которая повлекла определенные негативные последствия для работодателя в виде нарушения нормального функционирования организации или предприятия. Это необходимо сделать, поскольку есть разные ситуации. Одно дело, когда работник неправильно использовал какой-либо прибор на производстве и это повлекло его поломку, – здесь все предельно просто: независимо от того, умышленно он совершил этот проступок или нет, работник должен нести материальную ответственность (как материально ответственное лицо) и дисциплинарную (как сторона трудового правоотношения), так как имеются негативные последствия для работодателя [7]. Однако в ситуации, когда работник, например, опоздал на работу на час по причине поломки автобуса или личного транспорта, и это не повлекло каких-либо негативных последствий для работодателя, но формально является нарушением режима работы, вопрос о его привлечении к дисциплинарной ответственности обусловлен исключительно волей работодателя и его личным отношением к данному работнику.

[2] *Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Киселева Алексея Вячеславовича на нарушение его конституционных прав абзацами вторым и четвертым части второй статьи 21 и пунктом 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.* Определение Конституционного Суда Российской Федерации № 2063-О от 24.12.2013. URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=158185/ (дата обращения: 20.01.2025).

Законодательством предусмотрены разные виды дисциплинарного взыскания – замечание, выговор и увольнение. Для отдельных видов трудовой деятельности (государственная служба, служба в органах прокуратуры и следственного комитета, трудовая деятельность судей и т.д.) перечень дисциплинарных взысканий расширен специальными федеральными законами или иными актами. Однако закон не содержит перечень дисциплинарных проступков в соотнесении с видами ответственности, которые будут применяться за их совершение [8]. То есть работодатель волен сам определить, применять ли ему за той или иной проступок замечание, выговор либо увольнение. По этому поводу Верховный суд РФ разъяснил, что «обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания, вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ[3] и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм». Таким образом, суд, рассматривая спор о законности дисциплинарного взыскания, может сделать вывод о несоразмерности избранной меры наказания работодателем.

По этому поводу в научной среде широко распространено мнение о том, что трудовое законодательство должно определять, за какие конкретно проступки могут применяться те или иные виды дисциплинарных взысканий. На мой взгляд, с учетом уже сформировавшейся судебной практики [9], целесообразно включить в законодательство нормы, которые определили бы, что за незначительные проступки (не повлекшие негативных последствий) нельзя применить взыскание строже замечания. Это повысило бы уровень защиты трудовых прав работника, поскольку в случае применения строгого наказания за незначительный проступок восстановление нарушенного права может осуществляться на уровне профсоюзов и государственных трудовых инспекций, сократив процессуальные издержки, которые возникают при рассмотрении таких споров в суде.

Как я уже отмечала, для отдельных категорий работников на основании федеральных законов установлены специальные правила внутреннего трудового распорядка, а также иные виды дисциплинарных взысканий. К примеру, для судей установлены специальные правила служебного поведения, которые определены повышенными требованиями к личным и деловым качествам, в связи с принятыми для них гарантиями и статусом неприкосновенности. Эти правила служебного поведения (среди них запрет на использование служебного положения в личных интересах, моральная чистота и неподкупность, прозрачность полученных доходов и имущества и т.д.) являются обязательными для судей, а их нарушение влечет за собой повышенную дисциплинарную ответственность [10]. Примечательно, что согласно Кодексу судейской этики[4] на судей возложена обязанность придерживаться основополагающего принципа беспристрастности. Любое нарушение этого может повлечь за собой ряд специальных дисциплинарных мер (понижение в квалификационном классе, досрочное прекращение полномочий и др.).

Особый порядок и меры ответственности предусмотрены для прокурорских работников, что также обусловлено их особым положением в системе государственной службы РФ и широтой их надзорных полномочий. Прокурорские работники могут быть подвергнуты дисциплинарной ответственности в случае неисполнения (ненадлежащего исполнения) своих служебных обязанностей, а также за совершение действий, порочащих честь прокуратуры. К ним могут быть применены замечание, выговор, строгий выговор, понижение в классном чине, лишение нагрудного знака «За безупречную службу в прокуратуре Российской Федерации», лишение нагрудного знака «Почетный работник прокуратуры Российской Федерации», предупреждение о неполном служебном соответствии и увольнение из органов прокуратуры. Однако генеральный прокурор РФ не имеет полномочий уволить работника, назначенного указом президента РФ, либо понизить в присвоенном президентским указом классном чине (речь идет о классных чинах, начиная с государственного советника юстиции 3 класса и выше).

Говоря о порядке привлечения прокурорского работника к дисциплинарной ответственности, можно отметить наличие определенных, четко регламентированных процедур. Рассмотрим несколько основных отличий в привлечении к дисциплинарной ответственности сотрудника прокуратуры от общего порядка. Итак, во-первых, решение о привлечении к соответствующей ответственности принимается представителем нанимателя, однако сама инициатива должна исходить от непосредственного руководителя. Для примера: начальник отдела в прокуратуре субъекта передает прокурору субъекта рапорт о выявленных нарушениях в работе подчиненного сотрудника, согласованный со всеми вышестоящими руководителями (начальником управления, в составе которого

[3] *Конституция Российской Федерации.* Принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020. URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=2875/ (дата обращения: 20.01.2025).

[4] *Кодекс судейской этики.* Утвержден VIII Всероссийским съездом судей 19.12.2012 (ред. от 01.12.2022). URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433844/ (дата обращения: 20.01.2025).

находится отдел, и курирующим это подразделение заместителем прокурора субъекта). После рассмотрения рапорта прокурор субъекта назначает проведение служебной проверки, процедура которой закреплена приказами генерального прокурора России и прокурора субъекта. Во-вторых, служебная проверка проводится в строго определенные сроки, чтобы соблюсти установленный трудовым законодательством месячный срок привлечения с момента обнаружения проступка. В-третьих, если проступок связан с несоблюдением антикоррупционных обязательств, то соответствующую проверку проводит специально для этого созданная комиссия, в состав которой входят сотрудники кадрового подразделения, службы безопасности и иные уполномоченные лица. Резюмируя изложенное, можно сделать вывод, что в процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности прокурорских работников более четко регламентированы соответствующие правила принятия решения об ответственности, нежели это закреплено в общих правилах ТК РФ, что обусловлено повышенными требованиями к моральным и деловым качествам прокурорских работников.

Работа в Следственном комитете РФ (далее – СК РФ) требует от сотрудников соблюдения официальных обязанностей и определённых этических нормативных установок, определённых законодательными положениями. Любое нарушение этих требований может привести к дисциплинарному взысканию. В целом процедура и правила применения дисциплинарной ответственности к сотрудникам СК РФ не особо отличаются от сформированных законодательством в отношении работников органов прокуратуры [11] и преследуют аналогичные цели – поддержание высокого уровня исполнительности и беспристрастности при исполнении обязанностей, духовного уровня сотрудников, обеспечивая тем самым эффективное исполнение служебных обязанностей и сохранение репутации при прохождении этого вида службы.

Некоторые особенности применения дисциплинарной ответственности определены законодателем для сотрудников органов внутренних дел. Виды ответственности и правила ее применения отражены в Федеральном законе от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Российской Федерации»[5]. Увольнение – самый строгий вид ответственности – применяется, если сотрудник пренебрегает установленными служебными запретами и ограничениями, нарушает распорядок прохождения службы или не исполняет должным образом свои служебные функции, его действия несут в себе угрозу жизни или здоровью граждан [12].

Российское законодательство устанавливает отличные от общих правила и для некоторых других категорий работников, сфера деятельности которых не связана с прохождением государственной службы. Специальные правила, например, определены для работников железнодорожного транспорта. С учетом особого положения железнодорожного транспорта в транспортной инфраструктуре нашего государства, нормативно закреплены требования о строгом соблюдении трудовой дисциплины в целях обеспечения своевременной, полной и качественной доставки грузов и пассажиров. Судебные инстанции, рассматривая подобные споры, исходят из того, что это вид трудовой деятельности, требующий четкого соблюдения трудовых правил. Принимая решение о том, что действия работника содержат в себе состав дисциплинарного проступка, суды при необходимости рассматривают также вопрос о взыскании материального вреда, причиненного проступком работника [13].

Сопоставляя рассмотренные нормы с общими правилами ТК РФ, следует отметить, что кодекс в общих чертах определяет процедуру привлечения работника – истребование письменного объяснения от работника, а в случае его непредставления – составление соответствующего акта. Определяет сроки привлечения к ответственности (1 месяц со дня обнаружения и 6 месяцев со дня совершения, кроме специально предусмотренных исключений), обязывает работодателя вручить в течение трех дней приказ под подпись, а также разъясняет порядок его обжалования в государственную инспекцию труда либо в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Также закрепляет правило о том, что за каждый проступок может быть назначено только одно дисциплинарное взыскание. Таким образом, процедура проведения расследования проступка отдается на откуп работодателю, что, с одной стороны, не связывает его жесткими требованиями, а с другой – увеличивает его риски быть самому привлеченным к ответственности в случае неправильного оформления события проступка либо доказательств его совершения.

Подробнее о рисках, которым подвергается работодатель. Во-первых, при любых нарушениях порядка применения дисциплинарного взыскания работодатель может быть привлечен к административной ответственности согласно ч. 1, 2 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях[6], которая устанавливает достаточно

[5] *О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации.* Федеральный закон № 342-ФЗ от 30.11.2011. URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=482658&dst=100006,2/ (дата обращения: 20.01.2025).

[6] *Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях.* Кодекс Российской Федерации № 195-ФЗ от 30.12.2001. URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=483238/ (дата обращения: 20.01.2025).

серьезные штрафы как для должностных (до 20 тыс. руб.), так и для юридических лиц (до 70 тыс. руб.). При повторном нарушении порядка должностное лицо может быть также дисквалифицировано на срок от 1 года до 3 лет. Указанное административное наказание подразумевает увольнение руководителя предприятия и дальнейший запрет на определенный судом в указанных пределах срок выполнять административно-хозяйственные и управленческие функции в организациях всех форм собственности. Во-вторых, в тех случаях, когда работодатель превысил меру наказания работника за проступок, применив увольнение, по итогам рассмотрения судебного спора, как правило, следует восстановление в должности уволенного, оплата ему времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда, а также услуг представителя работника [14]. Уголовная ответственность для работодателя в таких случаях действующими законами не предусмотрена, за исключением случаев увольнения в качестве дисциплинарной меры беременной женщины или матери ребенка в возрасте до 3 лет, и при наличии доказательств, что такое увольнение связано не с некачественной работой, а продиктовано личными мотивами (ст. 145 УК РФ[7]). Однако, несмотря на то, что такие факты имеют место быть, судебная и правоприменительная практика по этому составу практически ничтожна.

Таким образом, отсутствие четко регламентированного законодательством порядка привлечения к дисциплинарной ответственности приводит к тому, что права и работника, и работодателя могут быть нарушены [15]. На мой взгляд, данная проблема может быть решена путем включения в ТК РФ ряда процедурных норм по аналогии с рассмотренным специализированным законодательством, регламентирующим трудовую деятельность отдельных категорий работников. Порядок рассмотрения проступка работника работодателем должен быть закреплен законодательным актом, а не только регламентацией работодателя. Необходимо определить ключевые моменты, например, фиксацию проступка работника в виде акта – аналогично тому, как суды принимают в качестве доказательства прогула акт об отсутствии работника на рабочем месте в рабочее время. В тех ситуациях, когда речь идет о крупной организации, где функционируют несколько структурных подразделений, необходимо нормативно урегулировать порядок и форму уведомления работодателя о проступке работника, так как это, в свою очередь, позволит более четко соблюдать требование о месячном сроке привлечения к ответственности с момента обнаружения проступка.

Достаточно эффективной, по моему мнению, будет регламентация порядка уведомления работника о предоставлении объяснения по поводу совершенного проступка. В частности, закон может определить письменную форму, в которой работник поставит подпись о том, что он ознакомлен с требованием работодателя предоставить письменное объяснение. При дистанционной работе такое уведомление может быть направлено по электронной почте, которая является официальным каналом связи между работником и работодателем. С целью усиления гарантий прав работников можно также предусмотреть порядок и форму разъяснения работнику способов и сроков обжалования приказа или распоряжения о привлечении его к дисциплинарной ответственности. Это, кстати, будет способствовать сокращению числа незаконных взысканий, так как со стороны работодателя будет меньше искушений нарушать права работника.

Обсуждение и заключение. Трудовое законодательство РФ динамично меняется с учетом изменений в экономике государства, его внутренней и внешней политике. Между тем, отдельные нюансы трудовых правоотношений, на которые обращает внимание сложившаяся правоприменительная и судебная практика, требуют корректировки и совершенствования. Так, ТК РФ не содержит специальных, четко прописанных процедур по поддержанию и соблюдению дисциплины труда. Несмотря на то, что Верховный Суд РФ практически по всем затронутым в данной работе проблемам дал разъяснения, которыми руководствуются нижестоящие суды, законодательство обошло их стороной. На мой взгляд, эффективность любого закона заключается в соответствии существующим реалиям, и в этой связи регламентация института дисциплинарной ответственности должна включать в себя не только корректировку понятийного аппарата, используемого законодателем, но и создание процедурных норм, которые снизят риски как работника, так и работодателя.

Список литературы / References

1. Буянова М.О. Проблемы законодательного установления порядка увольнения работников за нарушение трудовой дисциплины. *Бизнес в законе. Экономико-юридический журнал.* 2014;(3):96–104.

Buyanova MO. Problems of Legislative Estabishment of the Order of Dismissal for Labor Discipline Violation. *Business in Law*. 2014;(3):96–104. (In Russ.)

[7] *Уголовный кодекс Российской Федерации.* Кодекс Российской Федерации № 63-ФЗ от 13.06.1996. URL: https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=495411/ (дата обращения: 20.01.2025).

2. Руденко В.С. Дисциплинарный проступок как основание привлечения к дисциплинарной ответственности. В: *Труды Международной научно-практической конференции «Евразийская юридическая конференция» (Пенза, 23 мая 2018 года).* Пенза: МЦНС «Наука и Просвещение»; 2018. С. 230–233.

Rudenko VS. Disciplinary Offense as a Ground of Disciplinary Action. In: *Proceedings of the International Scientific and Practical Conference "Eurasian Legal Conference" (Penza, May 23, 2018).* Penza: MCNS "Science and Education" Publ.; 2018. P. 230–233. (In Russ.)

3. Ломакина Л.А. Совершенствование российского законодательства о дисциплинарной ответственности на государственной гражданской службе. *Журнал российского права.* 2016;(7(235)):112–120. https://doi.org/10.12737/20154

Lomakina LA. The Improvement of Russian Legislation on Disciplinary Responsibility during State Civil Service. *Journal of Russian Law*. 2016;(7(235)):112–120. https://doi.org/10.12737/20154 (In Russ.)

4. Рычева М.А. Дисциплинарное взыскание: как велит закон. *Медицинский совет.* 2013;(5):10–13.

Rycheva MA. Disciplinary Sanction: as the Law Dictates. *Meditsinskii Sovet (Medical Council).* 2013;(5):10–13. (In Russ.)

5. Смоленский М.Б. Сохранение тайны в трудовых отношениях: способы защиты тайны, анализ проблем и предложения по совершенствованию законодательства. *Правовой порядок и правовые ценности.* 2024;2(4):37–43. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2024-2-4-37-43

Smolenskiy MB. Preserving Secrecy in the Frame of Labour Relationships: Methods of Secrets Protection, Analysis of the Problems and Proposals to Improve the Legislation. *Legal Order and Legal Values.* 2024;2(4):37–43. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2024-2-4-37-43 (In Russ.)

6. Карпова Н.В. Чем грозят работодателю нарушения трудового законодательства. *Налоговая проверка*. 2021;(3):15–20.

Karpova NV. What are the Consequences for Employers of Violating Labor Laws? *Nalogovaya proverka (Tax Audit)*. 2021;(3):15–20. (In Russ.)

7. Липинский Д.А. *Проблемы юридической ответственности.* Санкт-Петербург; 2021. 228 с.

Lipinsky DA. *Problems of Legal Liability*. Saint Petersburg; 2021. 228 p. (In Russ.)

8. Соболев С.А. *Системность трудового права России как социальной науки.* Монография. Москва: Проспект, 2021. 255 с.

Sobolev SA. *Consistency of Labor Law in Russia as a Social Science*. Monograph. Moscow: Prospect Publ., 2021. 255 p. (In Russ.)

9. Шкитин А.В. *Социальное государство: проблемы формирования и ресурсы существования.* Дис. канд. филос. наук. Москва; 2021. 135 с.

Shkitin AV. *Social State: Problems of Formation and Resources for Existence.* Cand. Sci. (Philosophy) Dissertation. Moscow; 2021. 135 p. (In Russ.)

10. Адриановская Т.Л. Понятие специальной дисциплинарной ответственности и ее отличие от общей дисциплинарной ответственности. *Право и государство: теория и практика.* 2024;(9(237)):221–223.

Adrianovskaya TL. The Concept of Special Disciplinary Responsibility and Its Difference from General Disciplinary Responsibility. *Law and State: The Theory and Practice*. 2024;(9(237)):221–223. (In Russ.)

11. Ломакина В.Ф., Хаманева Н.Ю. Юридическая ответственность государственных служащих: правовое регулирование дисциплинарной ответственности. *Государство и право.* 2008;(9):13–22.

Lomakina VF, Khamaneva NYu. Legal Liability of State Officials: Legal Regulation of Disciplinary Liability. *Gosudarstvo i pravo (State and Law).* 2008;(9):13–22. (In Russ.)

12. Туганов Ю.Н., Аулов В.К. Представительство инициаторов ответственности процедуры дисциплинарной ответственности судей: особенности и пути модернизации. *Власть. Человек. Закон.* 2013:(2(113)):80–84.

Tuganov YuN, Aulov VK. Representative Body of Initiators of Liability of Disciplinary Liability Procedure for Judges: Features and Ways of Modernization. *Vlast. Chelovek. Zakon (Power. Man. Law).* 2013:(2(113)):80–84. (In Russ.)

13. Людвикевич О.Н. Компенсация морального вреда при незаконном привлечении к дисциплинарной ответственности. В: *Труды международной научно-практической конференции, посвященной памяти профессора Н.Г. Юркевича «Теоретико-прикладные проблемы реализации и защиты субъективных прав в контексте инновационного социально-экономического развития общества» (Минск, 20–21 апреля 2018 года)*. Минск: Белорусский государственный университет; 2018. С. 363–366.

Ludvikevich ON. Compensation for Moral Damage in Case of Unlawful Disciplinary Liability. In: *Proceedings of The International Scientific and Practical Conference Dedicated to the Memory of Professor N.G. Yurkevich "Theoretical and Applied Problems of Implementation and Protection of Subjective Rights in the Context of Innovative Socio-*

Economic Development of Society" (Minsk, April 20-21, 2018). Minsk: Belarusian State University; 2018. P. 363–366. (In Russ.)

14. Мирюк В.А. Досрочное прекращение полномочий судьи как вид дисциплинарной ответственности. В: *Труды Всероссийской студенческой научно-практической конференции «Молодежная наука» (Иркутск, 17 февраля 2024 года).* Иркутск: Российский государственный университет правосудия; 2024. С. 387–391.

Miryuk VA. Early Termination of the Powers of a Judge as a Type of Disciplinary Liability. In: *Proceedings of the All-Russian Student Scientific and Practical Conference "Young People Science" (Irkutsk, February 17, 2024).* Irkutsk: Russian State University of Justice; 2024. P. 387–391. (In Russ.)

15. Исакова Ю.И., Сараев Н.В., Ильясов Д.Б. Особенности формирования правосознания в современных условиях и его влияние на состояние законности. *Правовой порядок и правовые ценности.* 2024;2(3):18–31. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2024-2-3-18-31

Isakova YuI, Saraev NV, Ilyasov DB. Features of Forming the Legal Consciousness in the Modern Settings and Its Influence on the State of Lawfulness. *Legal Order and Legal Values.* 2024;2(3):18–31. https://doi.org/10.23947/2949-1843-2024-2-3-18-31 (In Russ.)

Об авторе:

Анна Жунусовна Киселева, кандидат юридических наук, доцент кафедры «Гражданское право» Донского государственного технического университета (344003, Российская Федерация, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1), SPIN-код, ORCID, ScopusID, kiseleva17@bk.ru

Конфликт интересов: **автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.**

Автор прочитал и одобрил окончательный вариант рукописи.

About the Author:

Anna Zh. Kiseleva, Cand.Sci.(Law), Associate Professor of the Civil Law Department, Don State Technical University (1, Gagarin Sq., Rostov-on-Don, 344003, Russian Federation), SPIN-code, ORCID, ScopusID, kiseleva17@bk.ru

Conflict of Interest Statement: **the author declares no conflict of interest.**

***The author has read and approved the final manuscript*.**

Поступила в редакцию / Received 27.01.2025
Поступила после рецензирования / Revised 25.02.2025
Принята к публикации / Accepted 27.02.2025